



Korelasi Konflik Kerja Dengan Tingkatan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019

Trisna Jayati

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIKes Hang Tuah, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email : trisnajayati@gmail.com

ABSTRACT

Prolonged stress can have an impact on reducing concentration, nurses become irritable with patients, increase absenteeism, disrupt sleep patterns, and reduce the quality of work by providing nursing care to patients. The purpose of this study was to determine the relationship of work conflict with the level of work stress on nurses at Petala Bumi Regional General Hospital, Riau Province in 2019. The type of research used was observational with analytic cross-sectional study design. The sample in this study was 101 nurses. Data analysis was performed univariate, bivariate and multivariate. The results of bivariate research variables work conflict related to the level of work stress are differences of opinion (p value = 0.002), misunderstanding (p value = 0.004), feeling disadvantaged (p value = 0.004) and feeling sensitive (p value = 0.004). Variables that have a causal relationship with work stress are differences of opinion, misunderstanding, feeling disadvantaged, sensitive feelings. The conclusion in this study is that there is a causal / multivariate relationship between differences of opinion, misunderstanding, feeling disadvantaged, feeling sensitive with an increase in work stress on nurses. It is recommended to the hospital, especially hospital management to take an intensive approach to nurses and supervise so that the source of the difference can be minimized and work that cannot be completed which can lead to disputes that cause stress.

Keywords : Job Stress, Work Conflict, Difference of Opinion, Misunderstanding

ABSTRAK

Stres berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, perawat menjadi mudah marah terhadap pasien, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan mengurangi kualitas pekerjaan dengan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui hubungan konflik kerja dengan tingkatan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Jenis Penelitian yang digunakan adalah observasional dengan jenis desain studi penampang analitik (*analytic crosssectional study*). Sampel dalam penelitian ini adalah 101 perawat. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dan multivariate. Hasil Penelitian bivariat variabel konflik kerja yang berhubungan dengan tingkatan stress kerja adalah perbedaan pendapat ($pvalue=0,002$), salah paham ($pvalue=0,004$), merasa dirugikan ($pvalue=0,004$) dan perasaan sensitive ($pvalue=0,004$). Variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat dengan stress kerja yaitu perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitive. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan sebab akibat/multivariate antara perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitive dengan peningkatan stres kerja pada perawat. Disarankan kepada pihak rumah sakit khususnya manajemen rumah sakit lebih melakukan pendekatan intensif kepada perawat dan melakukan pengawasan agar sumber perbedaan itu dapat lebih diminimalisirkan dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan yang dapat mengarahkan pada perselisihan yang mengakibatkan stress.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Perbedaan Pendapat, Salah Paham

Received: 16 October 2019, Accepted : 22 May 2020 – May 2020 - Jurnal Photon Vol.10 No.2

DOI : <https://doi.org/10.37859/jp.v10i2.1544>

PHOTON is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

1. Introduction

Kebutuhan akan layanan kesehatan di rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang memberikan pelayanan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat menjadi suatu hal yang penting karena berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat dapat berakibat negative terhadap pasien (Husniah, 2015). Stres pekerjaan berdampak pada penurunan perhatian pada orang dengan siapa kita bekerja, kelelahan fisik dan emosional. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, perawat menjadi mudah marah terhadap pasien, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan mengurangi kualitas pekerjaan dengan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien (Hardin, 2015).

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negative menjurus pada perpecahan organisasi, karena itu harus dihilangkan karena menghambat kinerja optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah dengan organisasi, dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan. Pandangan lama selalu mengkhawatirkan keberadaan konflik, maka menjadi tugas pimpinan untuk menghindarkan dan bila perlu menghilangkan sama sekali (Wahyudi, 2017). Suatu konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Konflik bukanlah menjadi suatu hal yang ditakutkan tetapi merupakan suatu hal yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Konflik dapat menjadi energy yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik. Jika konflik tidak dapat dikendalikan maka akan mengakibatkan stres pada karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi itu sendiri (Anuari, 2017).

Menurut Hany (2011) kurangnya kapasitas perawat dibandingkan jumlah pasien menyebabkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat. Hal tersebut dibenarkan dengan hasil penelitian Ree dan Cooper (2001) yang menyatakan bahwa perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding dengan anggota medis lainnya. Keperawatan sebagai pelayanan atau asuhan profesional bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berorientasi kepada kebutuhan objektif klien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etikal (Nursalam, 2003). Hal ini tentu saja merupakan stresor yang cukup besar bagi perawat. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi respons tubuh terhadap stresor. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap memerlukan pendidikan khusus. Sebagai perawat profesional dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dituntut untuk bisa menjadi panutan bagi tim kerja keperawatan sehingga semakin tinggi pendidikan semakin besar tanggung jawabnya (Nursalam, 2003).

Keberadaan profesi perawat sering dianggap biasa saja, walaupun pada kenyataannya peranan perawat dalam pemeliharaan kesehatan sangat vital. Dewasa ini, perawat merupakan segmen profesi terbesar dalam bidang kesehatan. *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa sekarang terdapat lebih dari 9 juta perawat dan bidan di 141 negara. Berdasarkan data CDC, jumlah kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus mengalami tingkatan setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001. Berdasarkan survei di Inggris tahun 2014-2015 perawat memiliki tingkat stres kerja tertinggi yaitu 3000 kasus per 100.000 orang yang dipekerjakan (Gupita, 2016). Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)* menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi, sedangkan *American National Association for Occupational Health (ANAHO)* menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2011) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stress

kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai yang antara lain dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang menyita waktu. Jika hal ini dibiarkan tentunya akan menimbulkan dampak yang lebih buruk.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Petala Bumi, mereka sering mengalami beberapa gejala stres merasa kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka seperti: mudah marah, sulit berkonsentrasi pada pekerjaan, merasa lelah dan malas bekerja. Kebanyakan perawat mengalami stres karena memberikan penanganan awal bagi pasien yang menderita sakit dan cedera yang memberikan pelayanan 24 jam. Hal ini didukung dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja perawat yang tinggi, jam kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan menjadi perawat profesional, sedangkan jumlah perawat pada setiap shiftnya sangat minimal. Hal ini disebabkan karena profesi perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling tinggi intensitas interaksinya dengan pasien dan sering berhadapan dengan situasi yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Korelasi Konflik Kerja Dengan Tingkatan Stres Kerja Pada Perawat Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi konflik kerja dengan tingkatan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi konflik kerja dengan tingkatan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Manfaat sosial penelitian ini adalah sebagai masukan bagi pihak rumah sakit untuk mendapatkan informasi dalam tingkatan program pengendalian PAK tentang stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019 dan manfaat ilmiah adalah menambah pengetahuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan ilmu khususnya ilmu kesehatan dan keselamatan kerja korelasi konflik kerja berhubungan dengan stres kerja pada perawat.

2. The Methods

Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik dengan desain *analitik cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Petala Bumi yang berjumlah 101 orang. Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah tenaga perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Responden yang hadir/sehat fisik, jasmani dan rohani saat penelitian. Bersedia menjadi responden penelitian dan mengisi lembar informed consent. Kriteria Eksklusi adalah responden yang cuti saat penelitian, responden yang sakit penelitian, perawat tidak bersedia menjadi responden penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi dengan menggunakan kuisioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak rumah sakit di di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Variabel – variabel yang digunakan adalah tingkatan stress kerja sebagai variabel dependen, sedangkan variabel independen yaitu perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitive. Pengelolaan data meliputi Menyunting data (Editing), Mengkode data (Coding), Memasukkan data (Entry), Membersih data (Cleaning), dan Tabulasi data (Tabulating). Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dilakukan dengan uji Chi Square dan multivariat dengan menggunakan Regresi Logistik Ganda.

3. Result and Discussion

Analisis Univariat

Hasil univariat menunjukkan bahwa sebanyak 53 (52,5%) perawat Rumah Sakit Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019 yang mengalami perbedaan pendapat terhadap stress kerja. Sebanyak 52 (51,5%) perawat yang mengalami

selisih paham terhadap stress kerja. Sebanyak 54 (53,5%) perawat salah satu/dua belah pihak merasa dirugikan terhadap stress kerja. Sebanyak 53 (52,5%) perawat yang mengalami perasaan sensitif terhadap stress kerja.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Independen Konflik Kerja dengan Tingkatan Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019

No	Variabel	n	%
1.	Stres Kerja		
	Stres Sedang-Berat	51	50,5
	Stres Ringan	50	49,5
2.	Perbedaan Pendapat		
	Berbeda Pendapat	53	52,5
	Tidak Berbeda Pendapat	48	47,5
3.	Berselisih Paham		
	Salah Paham	52	51,5
	Tidak Salah Paham	49	48,5
4.	Merasa dirugikan		
	Merasa Dirugikan	54	53,5
	Tidak Merasa Dirugikan	47	46,5
5.	Perasaan Sensitif		
	Merasa Sensitif	56	55,4
	Tidak Merasa Sensitif	45	44,6
Total		101	100 %

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat menunjukkan ada 4 variabel independen yang berhubungan signifikan dengan tingkatan stress kerja yaitu Perawat yang mengalami perbedaan pendapat 3,8 (3,889) kali lebih beresiko terhadap stres kerja. (CI 95%POR=1,701-8,888, perawat yang mengalami salah paham 3,5 (3,556) kali lebih beresiko terhadap stres kerja. (CI 95%POR=1,566-8,073). Perawat yang mengalami merasa dirugikan 3,5 (3,569) kali lebih beresiko terhadap stres kerja. (CI 95%POR=1,569-8,121). Perawat yang mengalami perasaan sensitif 3,6 (3,600) kali lebih beresiko terhadap stres kerja. (CI 95%POR=1,575-8,226).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Independen dengan Variabel Dependen di Rumah sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019

Konflik Kerja	Stres Kerja				Total		P value	POR (95%CI)
	Stres Sedang-Berat		Stres Ringan		n	%		
	n	%	n	%				
Perbedaan Pendapat							0,002	3,889
Berbeda Pendapat	35	66,0	18	34,0	53	100		(1,701-
Tidak Berbeda Pendapat	16	33,3	32	66,7	48	100		8,888)
Berselisih Paham							0,004	3,556
Salah Paham	34	65,4	18	34,6	52	100		(1,566-
Tidak Salah Paham	17	34,7	32	65,3	49	100		8,073)
Merasa Dirugikan							0,004	3,569
Merasa Dirugikan	35	64,8	19	35,2	54	100		(1,569-
Tidak Merasa Dirugikan	16	34,0	31	66,0	47	100		8,121)
Perasaan Sensitif							0,004	3,600
Merasa Sensitif	36	64,3	20	35,7	56	100		(1,575-
Tidak Merasa Sensitif	15	33,3	30	66,7	45	100		8,226)
Total	51	50,5	50	49,5	101	100		

Analisis Multivariat

Hasil analisis multivariat dapat disimpulkan bahwa variabel yang berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stress kerja adalah perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitive. Hasil Omnibus test of model coefficient = 0,000 artinya model yang dihasilkan sudah fit/layak digunakan. Nilai Nagelkerke R Square = 0,417 yang berarti perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan sensitive dapat menjelaskan tingkatan stress kerja sebanyak 41,7% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

Tabel 3. Pemodelan Akhir Multivariat

No	Konflik Kerja	P value	POR	95% C.I for EXP (B)	
				Lower	Upper
1.	Perbedaan Pendapat	0.004	4.329	1.609	11.651
2.	Berselisih Paham	0.003	4.766	1.730	13.131
3.	Merasa Dirugikan	0.007	3.886	1.453	10.391
4.	Perasaan Sensitif	0.003	4.546	1.653	12.501

Omnibus test of model coefficient = 0,000

Nilai nagelkerke R Square = 0,417

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya relevansi data karena data yang dikumpulkan, dianalisis dan diinterpretasikan dapat mencapai tujuan khusus dan pembuktian hipotesis. Ada validitas Eksternal dalam arti dapat

Received: 16 October 2019, Accepted : 22 May 2020 – May 2020 - Jurnal Photon Vol.10 No.2

DOI : <https://doi.org/10.37859/jp.v10i2.1544>

PHOTON is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas, karena menggunakan desain cross sectional, dan data diambil di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Validitas internal terdiri dari random error penelitian ini dengan sampel 211. Bias seleksi dapat dihindari karena pengumpulan data kepada populasi di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019. Bias informasi kemungkinan dapat terjadi dalam pengukuran salah satu variabel independen.

Variabel Yang Berhubungan Dengan Tingkatan Stres Kerja

a. Hubungan antara Perbedaan Pendapat dengan Tingkatan Stres Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan pendapat berhubungan secara signifikan dengan tingkatan stress kerja dengan nilai $pvalue \leq 0,005$ yaitu $pvalue = 0,02$ (CI 95%POR=1,701-8,888) berarti perawat perawat yang mengalami perbedaan pendapat 3,8 kali lebih beresiko terhadap tingkatan stres kerja dibandingkan dengan yang tidak mengalami perbedaan pendapat.

Dalam penelitian ini perbedaan pendapat berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stress kerja: perbedaan pendapat lebih berpengaruh dalam tingkatan stres kerja dibandingkan tidak adanya perbedaan pendapat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mayoritas responden mengalami perbedaan pendapat. Hal ini dikarenakan setiap perawat mempunyai pemikiran yang berbeda-beda sehingga adanya ketidaksetaraan pemikiran tentang suatu hal atau selera pendapat yang berbeda-beda merupakan hal yang wajar terjadi antar sesama atasan/rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dengan teori yang ada, dapat disimpulkan dalam penelitian pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terdapat masalah yang dialami perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Masalah muncul karena adanya komunikasi yang kurang baik antar atasan/rekan kerja sehingga dapat menimbulkan perbedaan pendapat. Direkomendasikan kepada pihak rumah sakit khususnya manajemen rumah sakit lebih melakukan pendekatan intensif kepada perawat dan melakukan pengawasan kepada perawat agar sumber perbedaan pendapat itu dapat lebih diminimalisirkan.

b. Hubungan antara Berselisih Paham dengan Tingkatan Stres Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya berselisih paham berhubungan secara signifikan dengan tingkatan stress kerja dengan nilai $pvalue \leq 0,005$ yaitu $pvalue = 0,04$ (CI 95%POR=1,566-8,073) berarti perawat perawat yang mengalami berselisih paham 3,5 kali lebih beresiko terhadap tingkatan stres kerja dibandingkan dengan yang tidak mengalami berselisih paham.

Dalam penelitian ini berselisih paham berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stres kerja: berselisih paham lebih berpengaruh dengan tingkatan stres kerja daripada tidak adanya salah paham. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mayoritas responden mengalami salah paham. Hal ini dikarenakan adanya kesalahan informasi atas pekerjaan yang sama dan dikerjakan secara bersama-sama dan kurangnya pendekatan/ kurang adanya jiwa kebersamaan antar sesama rekan kerja sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman antar sesama perawat.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dengan teori yang ada, dapat disimpulkan dalam penelitian pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terdapat masalah disebabkan karena salah paham diantara atasan/rekan kerja sehingga dapat menimbulkan konflik interpersonal. Konflik interpersonal dalam rumah sakit dapat mempengaruhi tingkat stress apabila konflik tersebut belum diselesaikan dan terus berlangsung pada saat seorang individu berinteraksi dengan tugasnya dan individu lainnya.

Direkomendasikan kepada pihak rumah sakit lebih mengadakan kegiatan bersama ke lapangan atau outbond dalam upaya refreshing untuk mengurangi seringkali munculnya salah paham dalam pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dapat mengarahkan pada perselisihan yang mengakibatkan stress.

c. Hubungan antara Merasa Dirugikan dengan Tingkatan Stres Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa merasa dirugikan kedua belah pihak berhubungan secara signifikan dengan tingkatan stress kerja dengan nilai $pvalue \leq 0,005$ yaitu $pvalue = 0,04$ (CI 95%POR=1,569-8,121) berarti perawat yang merasa dirugikan kedua belah pihak 3,5 kali lebih beresiko terhadap tingkatan stres kerja dibandingkan dengan yang tidak merasa dirugikan kedua belah pihak.

Dalam penelitian ini, merasa dirugikan kedua belah pihak berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stress kerja: merasa dirugikan kedua belah pihak lebih berpengaruh dalam tingkatan stress kerja dibandingkan tidak ada merasa dirugikan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mayoritas responden masing-masing atau salah satu pihak merasa dirugikan. Hal ini dikarenakan perawat merasa kalau atasan sering memutuskan peraturan rumah sakit/ kesepakatan kerja secara sepihak tanpa transparansi, keputusan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perawat dan keputusan atasan membuat perawat merasa sulit untuk melaksanakannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dengan teori yang ada, dapat disimpulkan dalam penelitian pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terdapat konflik terjadi karena masing-masing atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bahkan tidak hanya bersifat material melainkan dapat juga non material. Stres kerja dapat mengganggu bahkan merugikan diri sendiri sebagai pribadi dan dapat merugikan rumah sakit pula. Secara kasat mata konflik tidak bisa terlihat jelas tetapi mungkin hanya gejala-gejala saja yang dapat ditemukan di rumah sakit mengakibatkan berkurangnya kepuasan dari perawat dan menurunkan semangat kerja sehingga meningkatnya kemangkiran/absensi.

Direkomendasikan kepada perawat berusaha agar mampu mentoleransi stress dan memperkuat sikap/sifat agar lebih tahan dalam menghadapi konflik sesuai dengan apa yang diharapkan perawat, maka akan berdampak pada meminimalisir stress kerja.

d. Hubungan antara Perasaan Sensitif dengan Tingkatan Stres Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa mengalami perasaan sensitive berhubungan secara signifikan dengan tingkatan stress kerja dengan nilai $pvalue \leq 0,005$ yaitu $pvalue = 0,04$ (CI 95%POR=1,575-8,226) berarti perawat yang mengalami perasaan sensitive 3,6 kali lebih beresiko terhadap tingkatan stress kerja dibandingkan dengan yang tidak mengalami perasaan sensitive. Dalam penelitian ini, perasaan sensitif berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stress kerja: merasa sensitif berpengaruh dalam tingkatan stress kerja dibandingkan tidak ada merasa sensitif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mayoritas responden mengalami perasaan sensitive. Hal ini bisa dikarenakan adanya kecemburuan sosial antar sesama rekan kerja seperti iri karena karyawan yang lain lebih diperhatikan oleh atasan atau memang adanya rasa tidak suka terhadap rekan kerja yang lain dan rasa tidak setuju dengan sikap kerja yang terlihat. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis dengan teori yang ada, dapat disimpulkan dalam penelitian pada perawat RSUD Petala Bumi Provinsi Riau terdapat masalah yang terjadi antar atasan atau rekan kerja yang tidak dapat dihindari. Konflik kerja seperti ini biasanya mempunyai sifat yang tersembunyi. Konflik ini biasanya terjadi secara tidak sadar yang dapat mengganggu tingkat stress kerja dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Hal ini dapat mengakibatkan konflik menjadi besar serta dapat mengganggu jalannya kegiatan. Direkomendasikan kepada

perawat pada pendekatan individual dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya yaitu dengan pengeloaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil penelitian dan pembahasan maka dengan ini penelitian mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proporsi perawat Rumah Sakit Petala Bumi Provinsi Riau mengalami konflik kerja adalah sebesar 50.5% pada stress sedang-berat
2. Variabel independen yang berhubungan sebab akibat dengan tingkatan stress kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Perawat yang mengalami beda pendapat 3,8 (3,889) kali lebih beresiko terhadap stres kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami beda pendapat.
 - b. Perawat yang mengalami salah paham 3,5 (3,556) kali lebih beresiko terhadap stres kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami salah paham.
 - c. Perawat yang mengalami merasa dirugikan 3,5 (3,569) kali lebih beresiko terhadap stres kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak merasa dirugikan.
 - d. Perawat yang mengalami perasaan sensitif 3,6 (3,600) kali lebih beresiko terhadap stres kerja dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami perasaan sensitive.
3. Faktor konflik kerja lebih dominan yang dapat beresiko terjadinya stress kerja adalah perbedaan pendapat ($pvalue=0,002$) dan 3,8 kali dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2019.

References

- Anuari. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal diakses Mei 2019.
- Aswan, Ahmad Waruwu. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Diakses Juli 2019.
- Daniel Tarigan, Sangap. 2012. *Hubungan Beberapa Faktor Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Lembaga Kemasyarakatan Pekanbaru Tahun 2012*. Tesis Program Pasca Sajana Ilmu kesehatan Masyarakat. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru.
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta; Departemen Kesehatan RI; 2009.
- Depkes RI. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor:23 Tahun 2005 Tentang Kesehatan; Jakarta.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Rawamangun. PT Bumi Aksara
- Fitriani. 2011. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSI Faisal". Skripsi Fakultas Kesehatan UIN Alauddin Makassar
- Glandy, Miracle. 2017. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaan (Persero) Manado*. Jurnal Diakses Juli 2019
- Hawari, Dadang. 2006. *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta Gaya
- Health and Safety Executive. Work Related Stress Anxiety and Depression Statistic in Great Britain 2015*; 2015. Diperoleh tanggal 28 Januari 2019, dari <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/stress.pdf>

Received: 16 October 2019, Accepted : 22 May 2020 – May 2020 - Jurnal Photon Vol.10 No.2

DOI : <https://doi.org/10.37859/jp.v10i2.1544>

PHOTON is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

- Husniah, Aeni. 2015. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.Jurnal diakses Mei 2019
- Irwan, Muhammad. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kalla Kakao Industri Kota Makassar*. Jurnal Diakses Juli 2019
- Lapau, Buchari. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*.Jakarta.
- Maulana.2015.*Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Semarang..Jurnal Diakses Juli 2019
- Martina.A.(2012). *Gambaran Tingkat Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG)*.Skripsi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Mitra.(2015). *Manajemen dan Analisis Data Kesehatan*.(Andi. Ed). Yogyakarta
- Nitisemito Alex S., 2001, *Manajemen Personalial* (Sumber Daya Manusia), Bumi Aksara, Jakarta
- Notoadmodjo,S.2007. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*.Jakarta:Rineka Cipta
- Nurazizah,2017.*Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta Tahun 2017*.Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.Skripsi
- Nursalam.(2003).*Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan:Pedoman Skripsi, Tesis, Dan Instrument Penelitian*.Jakarta:Salemba Medika.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI).(2006).*Survei Stress Kerja Perawat*
- Priyo Hartono, Sutanto. 2016. *Analisis Data Bidang Kesehatan* Jakarta.PT Raja Grafindo Persada
- Priyoto.2014. *Konsep Manajemen Stress*.Yogyakarta. Nuha Medika
- Puji, Pratiwi Lestari.2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja Sektor Formal Di Wilayah Kecamatan Ciputat Timur Tahun 2013*. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.Skripsi
- Rosihan, Rian Ansori. 2017. *Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi*. Jurnal diakses Juli 2019.
- Russeng, syamsiar dkk. 2007 *Stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Dr. Tadjudin Chalid Makasar* :Jurnal diakses pada Februari 2019.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*.Bandung:Mandar Maju.
- Tarwaka.2011.*Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktifitas*. Surakarta:Uniba Press.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahudi.2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta
- Yana, Dewi.2014.*Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Pasar Rebo Tahun 017*. Jurnal Diakses April 2019